

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE “WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 1 di 14

<b>Codice</b>	<b>231-SW</b>
<b>Titolo</b>	<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE <i>WHISTLEBLOWING</i></b>
<b>Revisione</b>	<b>A</b>
<b>Data emissione</b>	<b>07.2023</b>

<b>REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI</b>		
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Motivazione</b>
A	07.2020	Prima stesura ed adozione

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE “WHISTLEBLOWING”

Documento 231-SW

Revisione A

Data di emissione 07.2023

Pagina 2 di 14

### INDICE

<b>1. Quadro normativo e scopo della procedura .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Destinatari.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Canali di segnalazione .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Le segnalazioni .....</b>	<b>3</b>
4.1. Oggetto della segnalazione .....	3
4.2. Contenuto delle segnalazioni.....	4
<b>5. Tutela del segnalante .....</b>	<b>5</b>
5.1. Obbligo di riservatezza .....	5
5.2. Divieto di misure discriminatorie o ritorsive.....	5
<b>6. Responsabilità del segnalante .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.....</b>	<b>6</b>
<b>8. Tutela dei dati personali.....</b>	<b>7</b>
<b>9. Organismo di vigilanza ed eventuali coinvolgimenti .....</b>	<b>7</b>
<b>10. Processo di gestione delle segnalazioni.....</b>	<b>7</b>
10.1. Ricezione e registrazione della segnalazione.....	7
10.2. Valutazione delle segnalazioni .....	8
10.3. Conclusione del procedimento di gestione delle segnalazioni .....	8
<b>Allegato 1 - Modulo di segnalazione di condotte illecite (cd. Whistleblowing).....</b>	<b>9</b>
<b>Allegato 2 - Informativa Privacy sul trattamento dei dati forniti con il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità.....</b>	<b>12</b>

### 1. Quadro normativo e scopo della procedura

Con la Legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, era stata introdotta per la prima volta in Italia una disciplina specifica sul *whistleblowing* nel settore privato, per il tramite dell’inserimento, all’interno dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater), tutti dedicati alla presentazione ed alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela del *whistleblower*.

Il D.lgs. 24/2023, emanato in attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019, ha abrogato, modificato ed innovato alla precedente normativa, disciplinando, con un unico provvedimento, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di disposizioni europee e nazionali.

L’espressione *whistleblower* indica il dipendente che in ambito aziendale segnala, agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il *whistleblower* contribuisce all’emersione di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 3 di 14

situazioni di degenerazione e di malfunzionamento del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

Pertanto, la presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

## 2. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.);
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (“Terzi”);
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per le segnalazioni da parte dei collaboratori e degli altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola contrattuale che imponga loro il rispetto della presente procedura nei rispettivi contratti stipulati con la Società.

## 3. Canali di segnalazione

Le segnalazioni possono essere inoltrate all'OdV mediante i seguenti canali:

- Posta elettronica certificata (PEC) – canale preferenziale – all'indirizzo pec dedicato dell'OdV [odvcavuffpietrogrimaldi@pec.it](mailto:odvcavuffpietrogrimaldi@pec.it)
- Email all'indirizzo: [odv@cavuffpietrogrimaldi.it](mailto:odv@cavuffpietrogrimaldi.it)
- Lettera riservata inviata all'OdV nominato da la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI all'indirizzo di posta ordinaria Avv. Francesco Scutiero, Via Domenico Morelli n. 24, 80121 - Napoli

I canali che la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI mette a disposizione per effettuare le segnalazioni garantiscono che ai dati relativi la segnalazione ed al soggetto segnalante possano accedere esclusivamente i soggetti incaricati alla ricezione e gestione delle pratiche di segnalazione.

## 4. Le segnalazioni

### 4.1. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni avranno ad oggetto la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico de la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 4 di 14

mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti. La segnalazione non può invece riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, utilizzare l’istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del *whistleblowing*. In generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, che possano determinare la responsabilità de la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all’ambiente.

#### **4.2. Contenuto delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, come previsto nell’apposito modulo di segnalazione, allegato alla presente procedura (**All. 1 – Modulo per la segnalazione di condotte illecite (cd. *Whistleblowing*)**) e di cui è parte integrante, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- l’indicazione di circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE “WHISTLEBLOWING”

Documento 231-SW

Revisione A

Data di emissione 07.2023

Pagina 5 di 14

- le generalità e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono ammesse segnalazioni in forma anonima e non. Le segnalazioni anonime e, cioè, prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, sono ammesse purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati.

### 5. Tutela del segnalante

#### 5.1. *Obbligo di riservatezza*

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni fase del procedimento di gestione della segnalazione.

L'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è estesa a tutti coloro che prendono parte al procedimento di gestione della segnalazione e l'eventuale violazione di tale obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Al fine di garantire la riservatezza dei dati del segnalante, l'OdV, pertanto, si impegna a mantenere riservata l'identità del segnalante, e, qualora l'identità degli autori delle segnalazioni sia rivelata, si impegna a tutelarli contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro.

#### 5.2. *Divieto di misure discriminatorie o ritorsive*

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione effettuata.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 6 di 14

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria che trovi la sua causa nella segnalazione (incluso il licenziamento e/o il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c.) è nulla.

La CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI ha l'onere di dimostrare che il provvedimento adottato che coinvolge il segnalante sia motivato da ragioni estranee alla segnalazione.

Laddove il segnalante ritenga di aver subito discriminazioni o ritorsioni a causa della segnalazione può:

- denunciare il caso all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, anche tramite l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- darne comunicazione all'OdV che avvia un'istruttoria interna volta a verificare la fondatezza dell'atto discriminatorio o ritorsivo e, entro 30 giorni, relaziona al CdA invitandolo, nel caso, ad annullare il provvedimento discriminatorio o ritorsivo e a rimediare agli effetti negativi prodotti nonché a valutare gli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione ed ogni altra azione volta a garantire la corretta attuazione del Modello e a tutelare l'immagine e la reputazione della Società.

## **6. Responsabilità del segnalante**

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il segnalante che ha effettuato la segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato.

Viceversa, il segnalante che ha posto in essere forme di abuso, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione, potrà essere sanzionato.

In tal caso, da un lato, verranno applicate al segnalante le misure indicate dal Sistema disciplinare, e, dall'altro, saranno messe a disposizione del segnalato le evidenze del procedimento medesimo, affinché questi possa tutelarsi nelle opportune sedi.

Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nel caso di segnalazioni che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c.

## **7. Segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale**

Le segnalazioni effettuate nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente e dal Modello della Società, ivi incluso quanto stabilito nel presente documento, volte a perseguire l'interesse all'integrità della Società, costituiscono giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di ufficio (art. 326 del c.p.), del segreto professionale (art. 622 del c.p.) e del segreto scientifico e industriale (art. 623 del c.p.).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 7 di 14

## 8. Tutela dei dati personali

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in particolare il D. Lgs. n. 196/2003 e il Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, si applicheranno le seguenti indicazioni:

- il segnalante riceverà, in sede di segnalazione, una Informativa (**All. 2 - Informativa sul trattamento dei dati whistleblowing**) che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della segnalazione e i diritti del segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti, e con riferimento al periodo di conservazione dei dati, le segnalazioni vengono cancellate decorso il periodo necessario alla gestione della segnalazione;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- l'esercizio dei diritti da parte del segnalante o del segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di segnalazione possono essere limitati, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

## 9. Organismo di vigilanza ed eventuali coinvolgimenti

L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

Nell'ipotesi in cui tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza vi sia il presunto responsabile della violazione (soggetto segnalato) oppure lo stesso abbia un interesse connesso alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il componente interessato dovrà astenersi dal processo di gestione delle segnalazioni.

## 10. Processo di gestione delle segnalazioni

### 10.1. Ricezione e registrazione della segnalazione

All'atto della ricezione di una segnalazione, l'OdV provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca. In particolare verrà identificato un membro dell'OdV che sarà incaricato di tenere aggiornato il c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico) contenente almeno i seguenti campi:

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 8 di 14

### **10.2. Valutazione delle segnalazioni**

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute in sede collegiale in occasione della prima riunione utile convocata in data successiva al ricevimento della segnalazione o, se ritenuto opportuno, convocando una riunione *ad hoc*.

Laddove ritenga necessario approfondire ulteriormente quanto segnalato per decidere le azioni da intraprendere, l’OdV prosegue l’istruttoria interna avvalendosi della propria struttura di assistenza o, a seconda della complessità del caso, convocando direttamente i soggetti interessati.

Qualora non sussistano i presupposti per l’avvio di un’istruttoria o la segnalazione risulti palesemente infondata, la segnalazione viene archiviata e conservata agli atti dell’OdV, unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l’OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l’OdV procede, senza indugio, alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e, alla prima riunione possibile, al Collegio Sindacale.

### **10.3. Conclusione del procedimento di gestione delle segnalazioni**

A conclusione del procedimento, l’OdV provvede alla registrazione sul Registro delle segnalazioni della comunicazione e degli atti in uscita relativi alla segnalazione.

Nell’effettuare tale registrazione l’OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l’adempimento delle sue funzioni istituzionali.

L’Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l’identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente all’Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall’Organismo stesso.

Allegati alla seguente procedura:

- **Modulo di segnalazione delle condotte illecite (cd. *Whistleblowing*);**
- **Informativa sul trattamento dei dati *whistleblowing*.**

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 9 di 14

**Allegato 1 - Modulo di segnalazione di condotte illecite (cd. Whistleblowing)**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di comportamento illecito o irregolare di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, debbono utilizzare, preferibilmente, il presente modello al fine di presentare la relativa segnalazione.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità di tutela della società.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

È sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione.

La segnalazione può essere inviata all'Organismo di Vigilanza tramite e-mail alla casella di posta elettronica pec [odvcavuffpietrogrimaldi@pec.it](mailto:odvcavuffpietrogrimaldi@pec.it), oppure all'indirizzo mail [odv@cavuffpietrogrimaldi.it](mailto:odv@cavuffpietrogrimaldi.it) oppure tramite lettera cartacea, in riservata personale per l'Organismo di Vigilanza de la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI, all'indirizzo Via Domenico Morelli n. 24, 80121 – Napoli, c/o Avv. Francesco Scutiero.

**Dati del segnalante**

Nome e Cognome del Segnalante	
Qualifica o posizione professionale	
Telefono/Cellulare	
E-mail	

**Precedenti segnalazioni ad altre autorità**

Specificare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Se sì, specificare il soggetto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza</li> <li>• Corte dei Conti</li> <li>• Autorità Giudiziaria</li> <li>Altro.....</li> </ul>

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 10 di 14

Se sì, specificare la data della segnalazione	
Se sì, specificare l'esito della segnalazione	
Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti	

### Oggetto della segnalazione

Fattispecie di condotta illecita che è segnalata	
--	--

### Dati e informazioni sul soggetto e luogo della violazione segnalata

Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio (indicare denominazione ed indirizzo della struttura.....)  All'esterno dell'Ufficio (indicare luogo ed indirizzo.....)
Soggetto che ha commesso il fatto – (indicare i dati anagrafici se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)	
Eventuali altri soggetti coinvolti nel fatto – (indicare i dati anagrafici se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)	
Eventuali imprese coinvolte nel fatto	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 11 di 14

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (indicare i dati anagrafici se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)

### Descrizione del fatto

Area/Settore cui può essere riferito il fatto	
Descrizione del fatto	
Ritengo che le azioni/omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penalmente rilevanti;</li> <li>• poste in essere in violazione del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</li> <li>• idonee ad arrecare un pregiudizio patrimoniale a la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI;</li> <li>• suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti o cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;</li> <li>• arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la propria attività presso la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI;</li> </ul>

### Eventuale documentazione a supporto della segnalazione

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	
--	--

Luogo, data, firma .....

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 12 di 14

## **Allegato 2 - Informativa Privacy sul trattamento dei dati forniti con il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità**

La CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI, prima di acquisire i dati personali per finalità di gestione del *whistleblowing*, invita a leggere attentamente l’informativa in materia di protezione dei dati personali, di seguito riportata.

### **1) Titolarità del trattamento**

La titolarità del trattamento è di La CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI con sede legale in Via Giuseppe Mazzini 172 - Sant'Egidio del Monte Albino– 84010 – Salerno (SA). Per poter contattare la CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI in ordine all’esercizio dei diritti da parte di qualsiasi interessato per ogni questione relativa ai propri dati personali sarà possibile contattare la società all’indirizzo email [info@cavuffpietrogrimaldi.it](mailto:info@cavuffpietrogrimaldi.it).

### **2) Tipologia di dati personali**

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, i dati personali trattati dalla titolarità in base alla procedura di *whistleblowing* saranno, ove conferiti, i dati identificativi/anagrafici strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione. Il trattamento dei dati avverrà con supporti informatici e cartacei in modo da garantire idonee misure di sicurezza e riservatezza.

### **3) Finalità del trattamento**

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione della procedura di *whistleblowing* e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

### **4) Base Giuridica del trattamento**

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, in base alla procedura *whistleblowing*, è l’obbligo legale derivante dal d.lgs. 231/2001 e dal d.lgs. 24/2023.

### **5) Natura del conferimento e conseguenze dell’eventuale rifiuto**

Il conferimento dei dati del segnalante è obbligatorio nel caso in cui si predisponga una “segnalazione nominativa” e, pertanto, in tale caso un eventuale rifiuto al conferimento dei dati renderebbe impossibile seguire l’iter descritto nella “Procedura di segnalazione *Whistleblowing*”. Il conferimento dei dati del segnalante è facoltativo nel caso in cui si predisponga una “segnalazione anonima”. Tuttavia, in tale ultimo caso, l’applicazione della “Procedura di segnalazione” sarà possibile solo qualora le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE “WHISTLEBLOWING”

Documento 231-SW

Revisione A

Data di emissione 07.2023

Pagina 13 di 14

### 6) Destinatari/Categorie di destinatari dei dati personali

Destinatario dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza della CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (*whistleblowing*) adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i dati personali potranno essere inoltrati ad altre strutture e/o funzioni della Società. In tale ipotesi, i richiamati doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante graveranno su chiunque sia coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza.

I dati personali potranno essere rivelati al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie:

- a) Consulenti (Organizzazione, Studi Legali, ecc.);
- b) Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale, della conservazione dei dati personali dei dipendenti, dello sviluppo e/o esercizio dei sistemi informativi a ciò dedicati;
- c) Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative.

In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di diffusione.

### 7) Conservazione dei dati raccolti

I dati personali raccolti per le finalità di cui sopra saranno conservati presso la titolarità per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

### 8) Modalità di trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del regolamento UE 679/2016 (GDPR), i dati personali di cui la Società viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare e/o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>			
<b>PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> <b>“WHISTLEBLOWING”</b>			
Documento 231-SW	Revisione A	Data di emissione 07.2023	Pagina 14 di 14

- trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

### **9) Diritti dell’interessato**

Il Regolamento UE 2016/679 (artt. da 15 a 23) conferisce agli interessati l’esercizio di specifici diritti, quali:

- Diritto di accesso ai dati personali, che comprende altresì il diritto ad ottenere una copia dei dati personali oggetto di trattamento;
- Diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che lo riguardano;
- Diritto di ottenere l’aggiornamento, la rettifica o l’integrazione dei dati;
- Diritto di ottenere la cancellazione, la limitazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- Diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che la riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta ed ai trattamenti effettuati per le finalità previste dalla normativa vigente;
- Diritto di proporre reclamo al Garante dei dati personali, secondo la procedura consultabile sul sito del garante ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)) per lamentare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali e richiedere una verifica dell’Autorità.

### **10) Aggiornamenti della presente informativa**

Il Titolare si riserva il diritto di modificare, aggiungere o eliminare parti della presente Informativa in qualunque momento, comunicandolo, ove possibile, agli interessati.